

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT) YANG
TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN**

**Studi Putusan Pengadilan Negeri Kupang
Nomor 01/Pdt.Sur-Phi/2015/PN.KPG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Peryyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya**

Oleh :

ANNISA FITRIA RAHMADANI

02011382025469

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG**

2024

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANNISA FITRIA RAHMADANI
NIM : 02011382025469
PROGRAM KEKhususan / BAGIAN : HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
OLEH PERUSAHAAN**
**Studi Putusan Pengadilan Negeri Kupang
Nomor 01/PdLSus-PII/2015/PN.KPG**

Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Tanggal 15 Maret 2024
Serta Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Palembang, Maret 2024

Menyetujui :

Pembimbing Utama


Dr. Muhammad Syafuddin, S.H., M.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,


Muhammad Syarif Ramadhan, S.H., M.H
NIP. 199205172019031008



Mengetahui,
Dehan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S
NIP. 197307281998021001

SURAT PERNYATAAN


Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Fitria Rahmadani
Nomor Induk Mahasiswa : 02011382025469
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak memuat karya sebelumnya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar Kesarjanaan di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila terbukti saya melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Maret 2024



100000
METER
TEMPE
201024031079907
Annisa Fitria Rahmadani
02011382025469

MOTO DAN PERSEMBAHAN

" Ketahuilah bahwa ada kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan "

-HR Tirmidzi

SKRIPSI INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK :

- 1. Ibu dan Ayah Tersayang***
- 2. Kakak-Kakaku Tersayang***
- 3. Sahabat-Sahabatku Tersayang***
- 4. Almamaterku Tercinta***

KATA PENGANTAR

Pertama dan yang paling utama yaitu puji syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan karunianya, serta tak lupa sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam menjalankan kehidupan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Studi Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHL/2015/PN.KPG** “

Skripsi ini Penulis ajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Semoga skripsi ini dapat memberikan pembelajaran dan menambah wawasan para pembaca. Penulis menyadari terdapat banyak sekali kekurangan baik dalam teknik penyajian materi muatan maupun permasalahan lainnya.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun serta bermanfaat demi kemajuan skripsi ini. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat salah kata.

Palembang, Maret 2024

Penulis:



Annisa Fitria Rahmudani

02011382025469

UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillahirrahmanirrahim, Allhamdullilahi Rabbal'alamin, puji dan syukur tak lupa selalu di hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat, Rahmat dan Karunianya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar dan baik. Shalawat serta salam tak lupa juga selalu tercurah kepada Baginda Rasul Nabi Muhammad SAW yang menjadi junjungan dan suri tauladan bagi seluruh umat manusia. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang membantu saya dalam Penulisan Skripsi ini. Terimakasih saya ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir Taufik Marwa, S.E., M.Si dan segenap jajaran pembantu Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Vegitya Rahmadhani Putri, S.H., S. Ant., M.A., LL.M selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Muhammad Syarifuddin, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Program Kekhususan Hukum Perdata yang telah mengarahkan penulis dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak H. Ahmatullah, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah mengeluarkan segala waktu, pikiran, tenaga, dan selalu memberi motivasi dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Taslim, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas segala arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Para Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dalam setiap perjalanan menempur gelar sarjana hukum.
10. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu dan menemani keseharian penulis di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Ayahku tercinta Kapten Infantri Sofhian Suri yang selalu memberi motivasi, arahan, semangat dan yang terpenting memberikan doa kepada anaknya selama menempuh studi dan juga beribu terimakasih tak terhingga untuk kerja keras, tenaga, dan waktu untuk penulis selama ini sampai bisa di titik sekarang dan bisa berproses menjadi lebih baik lagi.
12. Ibuku tercinta Yunaidar yang menemani dan mengayomi, terimakasih yang tak terhingga berkat doa dan motivasinya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
13. Ayukku tersayang Meilia Sari, S.H, Masku tersayang Yusuf Dheny Saputra, S.H., M.Si, Abangku tersayang Yasser Robani, S.E dan Mbaku tersayang

Sabrina Devintasari, S.T. terimakasih telah memberikan semangat tak terhingga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

14. Sahabat-sahabat, Anissa Auliya, Frenita Claudia, Putri Azzahra, Maharani Andjani terimakasih telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

15. Sahabat skripsi tersayang, Katerine, Saskia, Rut, Kamila yang selalu ada menemani dalam suka maupun duka, mendorong penulis untuk semangat, membantu tenaga, waktu jiwa dan raga, terimakasih tak terhingga untuk semuanya, penulis bisa menyelesaikan dengan cepat skripsi ini dengan baik.

16. Lingga Retno Amanda terimakasih atas semua semangatnya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

17. Untuk diri sendiri yang sudah mampu dan ingin bertahan hingga detik ini melewati berbagai macam badai dan tetap kuat, Terimakasih nisa, kamu hebat bisa menyusun tugas akhir ini dengan baik.

18. Keluarga besar Angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Palembang,

2024

Penulis:



Annisa Fitria Rahmadani

02011382023-469

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	11
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
F. Kerangka Teori	12
1. Teori Perlindungan Hukum	12
2. Teori Perjanjian Kerja.....	14
3. Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	16
4. Teori Pertimbangan Hakim.....	18
G. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian.....	21
2. Pendekatan Penelitian	21
3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum	23
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	24
5. Teknik Analisa Bahan Penelitian	24
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	26
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja	26
1. Pengertian Pekerja	26

2.	Kewajiban Pekerja	27
3.	Kewajiban Pengusaha	27
4.	Hak – Hak Pekerja	28
5.	Macam – Macam Pekerja	30
B.	Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	33
1.	Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	33
2.	Syarat Sah Perjanjian Kerja	38
3.	Asas – Asas Perjanjian	40
4.	Bentuk Perjanjian Kerja	42
5.	Berakhirnya Perjanjian Kerja	43
C.	Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	44
1.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	44
2.	Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	45
3.	Alasan- Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	50
BAB III PEMBAHASAN		51
A.	Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.KPG	51
1.	Kasus Posisi	51
2.	Pertimbangan Hukum Hakim	55
3.	Amar Putusan	60
4.	Analisis Pertimbangan Hukum Hakim	64
B.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.KPG	68
1.	Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	68
2.	Perlindungan Hukum Dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.KPG	74

BAB IV PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

Nama : Annisa Fitria Rahmadani
NIM : 02011382025469
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Studi Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Ph/2015/Pn.Kpg

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, dengan fokus pada studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Ph/2015/Pn.Kpg. Penelitian ini melibatkan pendekatan yuridis normatif dan empiris untuk menggali pemahaman mendalam terkait regulasi perlindungan pekerja yang diatur dalam PKWTT dan implementasinya dalam praktik pengadilan. Pendekatan normatif melibatkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PKWTT dan hak-hak pekerja yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, pendekatan empiris dilakukan melalui studi kasus untuk mengevaluasi bagaimana pengadilan menerapkan hukum dalam kasus konkret tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWTT dalam kasus pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Negeri Kupang memiliki kecenderungan tertentu. Analisis terhadap Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Ph/2015/Pn.Kpg, memberikan gambaran bagaimana faktor-faktor tertentu mempengaruhi hasil keputusan pengadilan dalam menangani kasus serupa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemaknaan lebih lanjut mengenai perlindungan hukum pekerja dengan PKWTT, serta memberikan wawasan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pengadilan dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perbaikan regulasi dan implementasi hukum yang lebih efektif untuk melindungi hak-hak pekerja dengan PKWTT.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja*

Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 19730728199802101

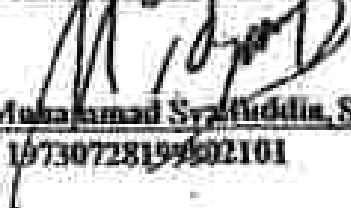
Palembang, Februari 2024

Pembimbing Pembantu,



Muhammad Syarif Rahmadhan, S.H., M.H
NIP. 199208272019031008

Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 19730728199802101

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melakukan suatu pekerjaan, dalam bekerja kita butuh suatu peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Sifat privat yang ditandai adanya hubungan kerja sudah diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa : Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan. Perjanjian kerja memiliki aturan –aturan tersendiri kepada setiap pelaku pembuat perjanjian. Perjanjian kerja memiliki pemahamannya sendiri, yang pada prinsipnya memiliki sifat secara terbuka oleh karena itu segala jenis perjanjian, dalam pembentukan perjanjian Ketenagakerjaan memiliki dua macam yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹

PKWTT yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu memiliki masa perjanjian yang cukup lama. Perjanjian seperti ini cukup membuat pengusaha sangat menjamin, perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu. Masa berlakunya

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan dan Jasa Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, 2003, jilid 13.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungannya, pekerja meninggal dunia. Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada paripihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bukanlah hal yang wajib diterapkan dalam suatu perusahaan pada saat menerima pekerja baru. Dengan demikian, perusahaan dapat menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tanpa mensyaratkan masa percobaan bagi perjanjian. Artinya pekerja dapat langsung menjadi pegawai tetap/permanen (PKWTT).

Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha Untuk Mengadakan Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap. Pengusaha banyak menggunakan pekerja kontrak karena dianggap memberikan keuntungan tersendiri terkait dengan pemberian upah dibandingkan dengan pekerja tetap yaitu tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari pekerja tetap. Pengusaha tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan seperti latihan pekerja, pemberian, pesangon dan lain sebagainya.

Wahyu Adi Prasetyo, "Perbandingan Hukum Tentang Pekerja Waktu Tertentu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19", *Jurnal Sains Global Indonesia* Vol. 2, No 1, Cesis Publisher, Januari 2021, hlm 23

Saat ini peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hubungan kerja tetap didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mana mensyaratkan adanya masa percobaan selama tiga bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebaliknya hubungan kerja kontrak yang didasari oleh PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 dan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹

Bagi para pekerja sendiri, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena disaat kontrak kerja berakhir maka perusahaan memberikan kontrak kerja baru kepada para pekerja kontrak, sedangkan pekerja kontrak berharap menjadi pekerja tetap dengan harapan memiliki kepastian kelangkaan jenjang karir terutama pada saat kontrak kerja akan berakhir. Dengan terus memperpanjang kontrak berkali-kali hingga batas perpanjangan kontrak kerja maka para pekerja akan kehilangan haknya dalam mendapatkan hak status sebagai pekerja tetap, sehingga pekerja tidak bisa menuntut hak-hak yang dapat diterima sebagai pekerja tetap jika sewaktu-waktu terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki

¹ Eko Sunaryani dan Tini K., *Takutlah Anda! Tentang PHK & Persewaan*, Jakarta Timur: DuniaCerdas, 2013, hlm.4

oleh seseorang dan dapat diinkuati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Jumlah tenaga kerja di Indonesia di Tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja menuntut kesejahteraan mereka.

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis yaitu :

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat, alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan di perusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).⁴
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu memperkembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai

⁴ Lulu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 63

anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.²

3. **Perlindungan Ekonomis**, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.³

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak memiliki batas waktu dalam perjanjiannya. Berdasarkan Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian ini berakhir jika karyawan memasuki masa pensiun atau meninggal dunia.

Di Indonesia para pengusaha lebih memilih untuk menerapkan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi para pekerjanya. Perjanjian Kerja Waktu tertentu bagi perusahaan / pengusaha dianggap lebih menguntungkan dibandingkan menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Namun disini lin para pekerja tidak sedikit yang dirugikan dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Di duga banyak perusahaan yang mengambil keuntungan dari sistem kerja ini tanpa memperhatikan para pekerjanya. Bahkan perusahaan-perusahaan ada yang menyimpang dari aturan-aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena meninjau pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-

² Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Esam Arifandio, 2006, *Aspek-Aspek Hubungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada : Jakarta, hlm 10

syarat, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya. Lantasnya perjanjian ini berlaku kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selama-lamanya satu tahun. Masa berlaku perjanjian yang terlalu pendek, akan berakibat stabilitas terjamin rendah, namun perjanjian menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.

Demografi di Indonesia telah membuat jumlah pekerja yang semakin bertambah setiap tahunnya. Namun pertumbuhan tenaga kerja tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja. Hal ini berdampak pada jumlah pengangguran yang meningkat. Kondisi ini berdampak langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, banyaknya jumlah orang yang tidak bekerja atau menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur berarti lapangan kerja yang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit.

Pada penulisan skripsi ini, Peneliti akan meneliti mengenai kasus dalam Putusan Pengadilan Kupang Nomor 01/Pdt. Sus-PHD/2015/PN.KPG yang menutus perkara perselisihan Hubungan Industrial pada Tingkat Pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara, Theresa K.

¹ Soehaji, "Analisis Yuridis Penutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2, Issue 1, Semarang: Universitas Diponegoro, 2018, hlm. 61.

Gesek, SE, yang merupakan istri dari Penggugat Nikolaus Djeramu yang telah meninggal dunia melawan Pimpinan PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Pusat (Penero) kota Kupang yang selanjutnya disebut Tergugat. Selanjutnya, adapun pokok permasalahan yang diajukan penggugat dalam surat gugatan tertanggal 05 Januari 2015 yang dilampiri Anguran atau Risalah Penyelesaian tanpa Tanggal yaitu sebagai berikut, Bahwa suami penggugat atas nama "Nikolaus Djeramu", (Alm) bekerja pada perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Cabang Kupang yaitu sejak Juli 1986 sampai dengan tanggal 15 Januari 2014, yang diperkirakan dengan masa kerja kurang lebih 28 Tahun. Suami Penggugat meninggal dunia akibat kecelakaan kerja ketika masih menjalankan tugas sebagai Agensi PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO), dan bahwa secara umum hubungan kerja suami penggugat bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm) dengan tergugat sebenarnya hanya terjalin secara langsung kepada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) cabang Kupang.

Bahwa meskipun Suami Penggugat Bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm) bekerja sebagai agen dengan sistem upah gaji komisi dibayarkan atau di transfer via rekening bank Almarhum, Namun tidak berarti Almarhum di identik dengan Pekerja/Buruh/Karyawan lepas atau hanya sekedar mitra lepas, justru memiliki hubungan kerja secara permanen sebagaimana layaknya hubungan kerja Perusahaan dengan Pekerja/Buruh/karyawan pada umumnya, hal ini terbukti dari berbagai Perjanjian Kerja sama antara kedua belah pihak dan tindakan-tindakan lain dalam bentuk perintah yang dilakukan secara lisan oleh tergugat kepada Almarhum, dalam melaksanakan tugasnya Almarhum sangat tergantung perintah

dan petunjuk dari tegugat baik secara lisan maupun yang telah diatur secara detail dalam perjanjian kontrak secara tertulis.

Berdasarkan fakta bahwa hubungan kerja antara suami penggugat dengan Tergugat adalah benar-benar telah mematuhi ketentuan Pasal 1 Butir 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kontrak yang dilakukan oleh tergugat terhadap bapak "Nikolaus Djeramu" (Alm) yang disebutnya sebagai perjanjian kerja sama, adalah merupakan perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Ayat (1 s.d 7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena diperpanjang setiap tahun atau melebihi dua kali perpanjangan dan berlangsung selama kurang lebih 28 tahun. Dimana substansi ketentuan Pasal 59 tersebut adalah bahwa perjanjian kontrak kerja sama antar perusahaan dengan pekerja buruh/karyawan lebih dari 2 (dua) kali, atau lebih dari 3 (tiga) tahun, adalah bukan lagi perjanjian kerja yang bersifat sementara atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm) dalam perkara a quo, tetapi demi hukum telah menjadi perjanjian kerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pada ketentuan Pasal 1 butir (5), huruf (b), PERMENAKERTRANS No. 14 Tahun 1993, tentang Penyelenggaraan Program IAMSOSTEK, yang menegaskan bahwa "Jika upah dibayar secara borongan, satuan atau komisi, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir". Atas dasar ketentuan tersebut maka sesuai fakta yaitu rekening bank hasil transfer Tergugat kepada Bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm) dan lembar print out Buku

Kas JASINDO Kantor Cabang Kupang Tahun 2013, bahwa besaran upah dari Bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm) yang diterimanya selama 3 (tiga) bulan terakhir tahun 2013, yaitu terhitung sejak Bulan Oktober sebesar Rp. 3.644.527,58,- Bulan November Rp. 1.406.652,94,- dan untuk Bulan Desember sebesar Rp. 6.257.037,7,- total Rp. 11.318.018,3,- di bagi (tiga) bulan, berarti angka riil besaran upah dari Bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm) adalah = Rp. 3.772.672, 77,- per bulan. Selain uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada suami Penggugat Bapak "NIKOLAUS DIERAMU", (Alm), juga Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Tunjangan Hari Raya (THR), dan kompensasi cuti masing-masing selama 2 (dua) tahun terakhir yaitu tahun 2012 dan 2013; Pada hal itu merupakan hak normatif yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada suami Penggugat Bapak "Nikolaus Djeramu", (Alm), yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas secara ilmiah dalam bentuk skripsi ini adalah dengan Judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt. Sus-PHI/2015/PN.KPG).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt. Sus-PHI/2015/PN. KPG.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt. Sus-PHI/2015/PN. KPG.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, adapun manfaat yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini memiliki manfaat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai berikut:

- a. Pengajaran, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran ilmu pengetahuan mengenai hukum Ketetagaakerjaan yang menjadi bekal dalam proses pengajaran.
- b. Penelitian, yaitu penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pedoman bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi penelitian-penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Terhadap Pekerja

Pada penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pekerja mengenai hak-hak Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila dilanggar oleh perusahaan.

b. Terhadap Pengusaha

Dapat dijadikan acuan dalam menjalankan perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja dan peraturan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dalam menjalankan perusahaan.

c. Terhadap Masyarakat Secara Keseluruhan

Diharapkan bisa menambah wawasan bagi para pembaca dalam menambah pengetahuan maupun memberikan pemahaman tentang perlindungan hukum terhadap Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian penulisan skripsi ini hanya membahas mengenai perlindungan

hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Nomor 01/Pdt. Sum-Phi/2015/PN.KPG dan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sum-Phi/2015/PN.KPG

F. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, yaitu :

1) Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum adalah suatu perbuatan hukum yang sifatnya melindungi dan atau memberi pertolongan terhadap orang/badan yang sedang mengalami masalah hukum. Dengan mengutip pendapat Philipus M. Hadjon maka dibedakan Perlindungan Hukum Preventif (yaitu untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum dengan cara memberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu persoalan hukum diputuskan) dan Perlindungan Hukum Represif (yaitu berupa penindakan terhadap terjadinya pelanggaran hukum).⁹

Perlindungan hukum wajib melibat dari sebuah tahapan yaitu perlindungan hukum yang lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum diberikan oleh Masyarakat untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota Masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap

⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta, Balai Pustaka, 2012, hlm. 595.

mewakili kepentingan Masyarakat.

Menurut pendapat Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada Masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Setiano mengemukakan bahwa perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi Masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Perlindungan Hukum bagi para pekerja melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan wujud nyata dari bentuk perhatian pemerintah untuk mensejahterakan para rakyatnya khususnya yang menjalankan tugas sebagai pekerja. Dengan adanya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang disediakan pemerintah melalui program-programnya, sedikit banyak memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja untuk menjalani kegiatannya dengan berbagai faktor dan resiko yang tak dapat di hindarkan.⁹

Menurut Hadjon, perlindungan hukum untuk rakyat meliputi dua hal, yakni :

- a. Perlindungan Hukum Preventif bentuk perlindungan hukum kepada rakyat adalah dengan diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya ialah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki pengaruh bagi tindak pemerintahan yang

⁹ Satjipto Raharjo, *Asas Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 54.

didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

- b. Perlindungan Hukum Represif bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan pada penyelesaian sengketa. Penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh pengadilan umum juga pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.

Peneliti menggunakan teori perlindungan hukum ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG

2) Teori Perjanjian Kerja

Menurut Munir Fuady istilah perjanjian merupakan kesepadanan dari istilah *overeenkomst* dalam bahasa Belanda atau *agreement* dalam bahasa Inggris. Achmad Ichsan menggunakan istilah *verbinteniss* untuk perjanjian, sedangkan Utrecht dalam bukunya Pengantar dalam Hukum Indonesia memakai istilah *overeenkomst* untuk perjanjian. Perjanjian kerja bersifat individual di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh. Undang-Undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu Perjanjian Perburuhan. Menurut ketentuan Pasal 1 Ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa Perjanjian Perburuhan

¹⁰ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Citra Aditya Bakti Bandung, 2001, hlm 2.

(Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat pekerja, jadi oleh pekerja secara perseorangan dengan atasan, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat pekerja di dalam suatu perusahaan tempat para pekerja tersebut bekerja dan menjadi anggotanya. Pada Pasal 1601 KUHPerdata dikemukakan perkataan " di bawah perintah " mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah dan pihak lainnya, berarti ada unsur wewenang perintah. Dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama disebut subordinasi.⁴ Jadi ada pihak yang kedudukannya diatas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Dalam perusahaan membuka kesempatan kerja, tentunya para tenaga kerja yang ingin mengisinya akan selalu lebih baik daripada apa yang ditawarkan. Selayaknya pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang bijaksana yaitu:

- a. Penerimaan tenaga kerja itu harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas pekerjaan tanpa membedakan-bedakan

⁴ G. Karti Soguna, *Nilai-nilai Perburuhan Indonesia Berdasarkan Peraturan*, Jakarta: Sinar Grafika, 1983, hlm. 31.

golongan, keturunan dan agama:

- b. Para tenaga kerja yang berhasil dapat diterima kesempatan bekerja harus diperlakukan dengan ketertujuan-ketentuan hukum dan Perundang-Undangan yang berlaku.
- c. Para tenaga kerja yang di terima akan memperoleh sejumlah upah yang sesuai dengan kelayakan atau ketertujuan umum yang berlaku, sesuai dengan tugas kerja yang dijalankan.

Peneliti menggunakan teori Perjanjian Kerja ini untuk menjabarkan dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus- PHI/2015/PN.KPG.

3) Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu berakhirnya hubungan kerja antara antarkaryawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati atau mungkin berakhir ditengah karir. Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja.¹²

Menurut Sedarmayanti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu kondisi tidak bekerjanya karyawan pada suatu instansi karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara karyawan dengan instansi atau masa kontraknya habis. Menurut Kuncoro Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dicitakan sebagai

¹² Z. Alifandri, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)", Vol. 4 No 1, *Jurnal Agromati* Uaja, Medan: Universitas Medan Area, 2016, hlm 30

adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan. Perpindahan karyawan dari instansi satu ke instansi lainnya atau diberhentikannya karyawan dari instansi yang mengupayakan dengan berbagai alasan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berasal dari proses hubungan kerja, di mana hubungan ini melibatkan seorang pekerja dengan atasan. Hubungan kerja menggambarkan kedudukan kedua pihak, yakni menunjukkan hak-hak dan kewajiban karyawan terhadap atasan serta hak-hak dan kewajiban atasan terhadap karyawan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara atasan dengan bawahan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak pertama, karyawan mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pada pihak kedua dalam hal ini atasan untuk memperkerjakan karyawan itu membayar dengan upah. Dalam suatu perusahaan wajar bila pengusaha atau atasan berusaha untuk mengendalikan kegiatan perusahaan agar efektif dan efisien. Oleh karena itu atasan secara alamiah akan mempertahankan kekuasaan dan kebebasannya dalam membuntuti keputusan yang akan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Perusahaan bebas menentukan batasan-batasan mengenai tingkat produktivitas tenaga kerja, dengan kata lain bila pengusaha menganggap bahwa produktivitas akan meningkat bila dikerjakan dengan banyak orang, maka pengusaha akan memuta dilakukan penambahan karyawan.

Terdapat beberapa alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai berikut :

1) Undang-Undang

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja jika terbukti usia karyawan

belum memenuhi syarat minimum untuk dippekerjakan

2) Keinginan Perusahaan

Pengusaha dapat memberi sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan karena alasan sudah melanggar aturan atau norma.

3) Keinginan Karyawan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari sisi karyawan yang mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai dengan alasan yang rasional.

4) Pensiun

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para pekerja yang waktunya telah pensiun.

5) Kontrak Kerja Berakhir

Kedua pihak yang melakukan kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu, maka ketika kontrak perjanjian telah habis, kedua belah pihak secara hukum tidak lagi terikat dengan perjanjian kerja.

6) Kesehatan Karyawan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dapat dilakukan karena keinginan kedua belah pihak.

7) Meninggal Dunia

Menurut peraturan yang ada, perusahaan secara otomatis memberikan uang pensiun atau pesangon untuk keluarga yang ditinggalkan.

Peneliti menggunakan teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini dalam rangka untuk membahar dan menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja dengan

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-Phi/2015/PN.KPG

4) Teori Pertimbangan Hakim

Putusan hakim merupakan puncak klimaks dari suatu perkara yang sedang di periksa dan di adili oleh hakim. Hakim memberikan keputusannya mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Keputusan mengenai peristiwanya, apakah terdakwa telah melakukan perbuatan yang di tuduhkan kepadanya.
2. Keputusan mengenai hukumnya, apakah perbuatan yang dilakukan terdakwa itu merupakan suatu tindak pidana dan apakah terdakwa bersalah dan dapat di pidana atau tidak.¹³
3. Keputusan mengenai pidananya, apabila terdakwa benar dapat di pidana atau tidak.¹⁴

Hakim dalam menjatuhkan putusan harus berdasarkan atau yang telah ditentukan oleh Undang-Undang. Hakim tidak boleh mengatitikan hukuman yang lebih rendah dari batas minimal dan juga hakim tidak boleh menjatuhkan hukuman yang lebih tinggi dari batas maksimal hukuman yang telah ditentukan oleh Undang-Undang. Dalam menyusun putusan, ada beberapa teori yang dapat digunakan oleh hakim.

Menurut MacKenzie, ada beberapa teori atau pendekatan yang dapat di pergunakan oleh hakim dalam mempertimbangkan penjatuhan putusan hakim suatu

¹³ Soedarto, *Hukum dan Hakim Pidana*, Bandung, 1968, hlm. 74

¹⁴ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm. 102

perkara sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan

Keseimbangan antara syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang dan kepentingan pihak-pihak yang berkaitan dengan perkara.

2. Teori Pendekatan Seni dan Intuisi

Hakim akan melihat keadaan pihak yang berperkara, yaitu penggugat atau tergugat, dalam perkara pihak terdakwa atau Pemunit Umum dalam perkara pidana. penjatuhan putusan, hakim mempergunakan pendekatan seni, lebih ditentukan oleh instink atau intuisi daripada pengetahuan dari hakim.

3. Teori Pendekatan Keilmuan

Titik tolak dari issue ini adalah pemikiran bahwa proses penjatuhan pidana harus dilakukan secara sistematis dan penuh ketati-hatian khususnya dalam ketatnya dengan putusan-putusan terdahulu dalam rangka menjamin konsistensi dari putusan hakim.

4. Teori Pendekatan Pengalaman

Pengalaman dari seorang hakim merupakan hal yang dapat membantunya dalam menghadapi perkara-perkara yang di hadapinya sehari-hari.

5. Teori Ratio Decidendi

Teori ini didasarkan pada landasan filsafat yang mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pokok perkara, kemudian mencari Perundang-Undangan yang relevan dengan pokok perkara yang disengketakan sebagai dasar hukum dalam penjatuhan putusan serta pertimbangan hakim harus didasarkan pada motivasi yang jelas untuk menegakkan hukum dan

mempertimbangkan keadilan bagi para pihak yang berperkara.

6. Teori Kebijakan

Aspek dari teori ini adalah menekankan bahwa pemerintah, masyarakat, keluarga dan orang tua ikut bertanggung jawab untuk membimbing, mendidik, membina dan melindungi terdakwa agar dapat menjadi manusia yang berguna bagi keluarga, masyarakat dan bangsanya.

Pertimbangan Hakim menurut Van Apeldoorn yaitu :

1. Menyesuaikan Undang-Undang dengan faktor-faktor konkrit, kejadian-kejadian konkrit dalam masyarakat.
2. Menambah Undang-Undang apabila perlu.

Peneliti menggunakan teori Pertimbangan Hakim ini dalam rangka untuk membahas dan menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN/KPG.

C. Metode Penelitian

Cara ilmiah untuk mendapatkan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk keperluan penelitian disebut

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan digunakan merupakan tipe Penelitian Hukum Normatif. Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau meneliti dari bahan-bahan hukum.¹¹

2. Pendekatan Penelitian

¹¹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (untuk Tujuan Singkat), Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm. 13-14.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah :

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Perundang-Undangan dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan pada dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan Perundang-Undangan dalam penelitian hukum normatif memiliki kegunaan baik secara praktis maupun akademis. Pendekatan Perundang-Undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, dengan mempelajari pandang-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan Kasus adalah salah satu jenis pendekatan dalam penelitian normatif yang peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam

perspektif kasus konkret yang terjadi di lapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Untuk itu biasanya jenis pendekatan ini tujuannya adalah untuk mencari nilai kebenaran serta jalan keluar terbaik terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan. Hal pokok yang diutamakan pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan masalah hukum yang dihadapi.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil kasus perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG.

2. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Pada penelitian ini, ada beberapa bahan-bahan hukum yang menjadi sumber penelitian berupa :

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri atas:
 - a. Norma atau kaidah dasar pancasila
 - b. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. KUH Perdata.¹⁸
 - e. Studi Putusan Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.KPG.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Pemilihan Hukum Bagi Revisi*, Bandung, PT Kharisma Purna Utama, 2014, hlm: 133.

- 2) **Bahan Hukum Sekunder**, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Misalnya : Rancangan Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), hasil-hasil penelitian, hasil karya pakar hukum.
- 3) **Bahan Hukum Tersier**, yaitu bahan hukum pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian Pustaka (*library research*) dan Penelitian Perundang-Undangan (*norms approach*). Penelitian Pustaka (*Library Research*) adalah Data Kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan Perundang-Undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian. Penelitian Perundang-Undangan (*norms approach*) adalah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara mencari peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan isi yang dibahas.

4. Teknik Analisa Bahan Penelitian

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode Deskriptif Analisis, analisis yang digunakan metode pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum.

5. Teknik Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini, teknik yang penulis gunakan untuk penarikan kesimpulan

adalah metode Induktif. Menurut Erliana Hasan Metode Induktif ini merupakan cara menarik kesimpulan data yang diperoleh dari data yang bersifat khusus ke data yang bersifat umum, kemudian ditariklah suatu kesimpulan. Maka dari itu kesimpulan dari perumusan masalah dalam penelitian ini lebih menekankan kepada bagaimana sebuah hasil penelitian yang menjadi poin utama dalam penelitian ini dapat menunjukkan hasil jawaban rumusan masalah dengan lebih jelas.¹⁷

¹⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hlm. 17

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khaikim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Ari Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- A. Soey Keraf, 1998, *Etika Bisnis, Tanggung dan Jawabannya*, Edisi baru, Yogyakarta: Kanisius.
- Abdussalam, H. R. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*. Jakarta: Restu Agung.
- Adrian Sutedi, 2009 *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Cindawati, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Editus Adisa, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta: Forum Sahabat.
- Lalu Huan, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muladi, 2009, *Hak Atas Manusia : Hakikat, Konsep dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Bandung : Refika Aditama.
- Maimun, 2004. *"Hukum Ketenagakerjaan"*, Jakarta: Cetakan ke-1, Penerbit Pradnya Paramita.
- Soeryono Soekanto dan Sri Marnudji, 2010. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sendjurn H. Manulang, 1998. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra.
- Shalihah, F. 2017. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UJRLaw Review*, 1(2), 144-160.

- Tim Vasi Yustitia, 2016. *"Hak dan Kewajiban Pekerja Kontra"*. Jakarta: ViaMedia Pustaka.
- Zaimal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaen Arsthanah, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta : PT. Citra Raja Grafindo Persada.
- Zaimuddin Ali 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.

B. Jurnal

- Ahmad Solih, Juli 2017 , "Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.5 Nomor 2*, Riau : Universitas Pasir Pangaraian.
- Ahlabul Kalfi, 2016 "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudente*, Vol. 3 Nomor. 2, Makassar: Universitas Islam Negeri Alaudin.
- Anissa Sativa , 2013, "Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Pekerja Pemutusan Hubungan Kerja " *Jurnal Repository Institusi*, Vol.1 No.2, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Aditya, Nadhira Wahyu, 2020, " Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penetapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia", *Jurnal Fundamental Justice*, Vol. 4 No.2, Mataram : Universitas Buringra.
- Asep Iywahyudi Rachman, 2018 , "Perlindungan Hukum dengan Hak-Hak Pekerja di PT Grab Semarang", *Jurnal Daulat Hukum*, Vol.1 Nomor 1, Semarang: Fakultas Hukum Unissula.
- D Setiawan, 2017, " Teori Perlindungan Hukum", *Jurnal Repository Unng Sby*, Vol.4 No 1, Surabaya : Universitas 17 Agustus.
- Munir, F. 2015. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)", *Jurnal Cita Hukum*, Vol.3 Nomor.1, Jakarta: Faculty Of Sharia and Law, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Tan , W., & Iako, A. P. 2018. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu" *Journal of Judicial Review*, Vol.20 Nomor 1, Batam: Universitas Internasional Batam.

2. Alfandri, 2016, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)", *Jurnal Repository Uma*, Vol 4 No. 1 Medan - Universitas Medan Area.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

Indonesia, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297)

Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

D. Artikel

Tim Hukum Online, Perlindungan Hukum - Pengertian, Unsur dan Contohnya, Diakses Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/Perlindungan-Hukum-Lt61a8z59ce5062>, Pada Tanggal 16 September 2023, tember 2023.